

## **Valtakunnallinen työpankkikokeilu**

---

Raportti toiminnasta ja ehdotukset toimintamallin kehittämiseksi sekä laajentamiseksi

Raportteja ja muistioita 2012:16  
ISSN-L 2242-0037  
ISSN 2242-0037 (verkkojulkaisu)  
ISBN 978-952-00-3234-0  
URN:ISBN: 978-952-00-3234-0

# SISÄLLYS

JOHDANTO.....	4
TYÖPANKKIKOKEILUN TAUSTA .....	4
Alueelliset työpankit kokeilussa vuonna 2011 .....	5
Valinnan perusteet .....	5
TYÖPANKKIKOKEILUN TAVOITTEET .....	5
Työvoimapolitiittiset tavoitteet .....	5
Sosiaalipoliittiset tavoitteet .....	6
TYÖPANKIN TOIMINTA .....	6
Edelleensijoittaminen .....	6
Alihankinta.....	6
Palkkatuen määrä ja kesto (koskee kaikkia työnantajia) .....	6
Vuokratulle työntekijälle maksettavan palkan suuruus .....	7
Työpankkiyrityksen rahoitus nykyisessä tukijärjestelmässä .....	7
Vuokratyön veloituspäätökset .....	7
Työntekijän edut työpankissa .....	7
Asiakasyrityksen edut työpankissa .....	7
Prosessikuvaus työllistymisestä avoimille työmarkkinoille.....	8
ALUEELLISTEN TYÖPANKKIYRITYSTEN TOIMINNAN KUVAUSTA .....	9
Mikemet Oy, Mikkeli .....	9
Tyke Oy, Satakunta .....	9
Woodfox Oy, Seinäjoki .....	9
Lubor Oy, Vantaa .....	9
Yhteenveto taloudesta ja henkilöstöstä .....	9
Vuokratyön hinnoittelusta .....	10
Työntekijät.....	11
ALUEELLISTEN TYÖPANKKIYRITYSTEN TOIMINNAN ARVIOINTIA .....	11
Mikemet Oy .....	11
Tyke Oy:n työpankki.....	11
Woodfox Oy.....	12
Lubor Oy.....	12
RAPORTOINTI.....	12
Talousraportointi.....	12
Työntekijätilastointi .....	12
TULOSTEN TARKASTELUA .....	13
Koettuja onnistumisia .....	13
Epäkohtia ja esitettyjä toivomuksia.....	14
MILLAINEN TYÖPANKKIYRITYKSEN TULISI OLLA.....	14
MILLAINEN TYÖPANKKIYRITYS EI SAISI OLLA.....	14
TYÖPANKKITOIMINNAN LAAJENTAMINEN JA VALTAKUNNALLINEN	
ORGANISOINTI .....	15
Yleistä .....	15
Työpankin kriteerit .....	15
Miten työpankkitoiminta voi laajentua .....	15
Työpankin työpooli .....	16
Keskustyöpankki .....	16
Työpankin laajentamissuunnitelman kustannusarvio sekä työllistämistavoitteet .....	17
Liite 1 Työpankin toimintamalli	
Liite 2 Työpankkien loppuraportit	

## JOHDANTO

Valtioneuvosto päätti elokuussa 2008 sosiaaliturvauudistuskomitean (SATA) työhön liittyvän valtakunnallisen työpankkikokeilun käynnistämisestä.

Valtakunnallisen työpankkikokeilun tavoitteena oli lisätä vajaakuntoisten, pitkäaikaistyöttömien sekä muiden pitkään työttömänä olleiden henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Kokeilulla pyrittiin lisäämään yritysten halukkuutta tarjota työtä em. henkilöille ensin vuokraamalla työntekijöitä työpankista ja myöhemmin palkkaamalla heidät itse. Kokeilulla tähdättiin sosiaaliturvauudistuksen tavoitteisiin: työn kannustavuuden parantamiseen, köyhyyden vähentämiseen ja riittävän perustulon turvaamiseksi kaikissa elämäntilanteissa.

Tarkoituksena oli hakea laajalla rintamalla kokemuksia työpankkitoiminnasta uuden kustannustehokkaan valtakunnallisesti monistettavan työllistämismallin kehittämiseksi. Vuoden 2008 lopulla sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa sopivien työpankkien etsinnän valtakunnalliseen työpankkikokeiluun.

Sosiaali- ja terveysministeriön nimeämä johtoryhmä valitsi mukaan 50 hakijan joukosta seitsemän eri puolella Suomea sijaitsevaa toimijaa.

Helmikuussa 2009 käynnistyi vuoden 2009 loppuun jatkuva kokeilu seitsemän alueellisen työpankin kanssa. Mukana oli eri puolilla Suomea toimivia yhdistyksiä, säätiö, verkostoja ja sosiaalisia yrityksiä.

Vuosina 2010 ja 2011 kokeilua jatkettiin mukana olleiden neljän sosiaalisen yrityksen kanssa. Toimintaa tarkennettiin työn etsimiseen, oman alihankinnan kehittämiseen, työntekijöiden vuokraamiseen yrityksille ja työntekijöiden siirtämiseen toisen työnantajan palvelukseen.

Pääministeri Kataisen hallitusohjelmaan kirjattiin työpankkikokeilun laajentaminen valtakunnalliseksi.

Työpankkikokeilun rahoituksesta vastasi sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö nimesi kokeilulle johtoryhmän, johon kuuluivat johtaja Heikki Palm sosiaali- ja terveysministeriöstä puheenjohtajana, johtaja Kari Ilmonen sosiaali- ja terveysministeriöstä, hallitusneuvos Päivi Kerminen, työ- ja elinkeinoministeriöstä ja erityisasiantuntija Erja Lindberg Suomen Kuntaliitosta.

Kokeilun vetäjänä toimi projektipäällikkö Aarne Kuusi aikuiskoulutuskeskus Edupolista. Hän toimi myös johtoryhmän sihteerinä.

## TYÖPANKKIKOKEILUN TAUSTA

Vajaakuntoisten, pitkäaikaistyöttömien ja muiden heikossa asemassa olevien henkilöiden työllistymisen edistämiseksi alkoi helmikuussa 2009 SATA-komitean työhön liittyvä vuoden 2009 loppuun jatkuva valtakunnallinen työpankkikokeilu. Rohkaisevien tulosten perusteella kokeilua jatkettiin vuoden 2010 ja 2011 ajaksi.

Kokeilun tarkoituksena on löytää heikossa asemassa oleville henkilöille (pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat, vajaakuntoiset, ikääntyneet) väyliä avoimille työmarkkinoille edelleen sijoittamalla (palkkatuetun työvoiman vuokraaminen) heitä yrityksiin. Kokeilulla pyrittiin lisäämään yritysten halukkuutta tarjota työtä em. henkilöille, ensin työpankista riskivapaasti vuokraamalla ja myöhemmin palkkaamalla heidät itse.

Sosiaali- ja terveysministeriön nimeämä johtoryhmä pyysi joulukuussa 2008 työvoima- ja elinkeinokeskuksia selvittämään halukkaita toimijoita kokeiluun. Kokeiluun ilmoittautui noin 50 halukasta toimijaa, joista valittiin seitsemän eri puolella Suomea sijaitsevaa toimijaa. Mukana oli yhdistyksiä, säätiö, sosiaalisia yrityksiä sekä kumppanuushanke (kaupunki, aikuiskoulutuskeskus ja sosiaalinen yritys).

Vuonna 2010 ja 2011 kokeilua jatkettiin neljän mukana olleen sosiaalisen yrityksen kanssa.

Alueellisilta työpankeilta edellytettiin vuonna 2011 seuraavaa:

- Kokeilulla on päätoiminen vetäjä
- Suunnitelma vuokratyösuhteiden välisten aikojen täyttämiseksi ja osaamisen kehittämiseksi
- Yhteisen toiminnanohjausjärjestelmän käyttö
- Liiketoimintasuunnitelman ja -kuvauksen laadinta
- Seurantatietojen toimittaminen yhtenäisellä tavalla 4 kuukauden välein
- Ylläpitää kustannuksista erillistä projektikirjanpitoa

## Alueelliset työpankit kokeilussa vuonna 2011

- Lubor Oy, pääkaupunkiseutu
- Tyke Oy, Satakunta
- Woodfox Oy, Seinäjoki
- Mikemet Oy, Mikkeli

## Valinnan perusteet

- mallintaminen edellyttää tiettyä täsmällistä organisaatio- ja toimintamuotoa
- työpankki harjoittaa liiketoimintaa, jolloin yritys on työpankkitoimintaan sopivin oikeudellinen toimintamuoto
- työpankin rahoitus perustuu tuotteiden palveluun ja myyntiin – ei julkiseen rahoitukseen
- julkisten tukien yhteismäärä ei saa olla suurempi kuin palkkatukisäädöksiin tulevat muutokset sallivat (max 50 %)

Sosiaali- ja terveysministeriö varasi kokeiluun 380 000 euron määrärahan. Jokaisen alueellisen työpankin kanssa solmittiin sopimus, jonka perusteella kukin työpankki sai 35 000 euron määrärahan vetäjän kustannuksiin. Lisäksi varattiin 100 000 euron määräraha jaettavaksi työpankkiyrityksille bonuksina toiselle työnantajalle siirtyneistä vajaakuntoisista ja pitkäaikaistyöttömistä henkilöistä.

Työpankin koordinoinnista tehtiin sopimus aikuiskoulutuskeskus Edupolin kanssa. Sopimus sisälsi määrärahan koordinoinnista aiheutuvan työn korvaamiseen, markkinointiin sekä seminaarien ym. järjestämiseen.

Työpankkikokeilun tarkoituksena on alueellisista työpankeista saatujen kokemusten perusteella kehittää uusi toimintamalli, joka on toimiva ja toteuttaa työpankin tavoitteet sekä on helposti ja kustannustehokkaasti monistettavissa.

## TYÖPANKKIKOKEILUN TAVOITTEET

Kokeilun tarkoituksena on löytää vajaakuntoisille, pitkäaikaistyöttömille ja muille heikossa asemassa oleville työttömille henkilöille väyliä avoimille työmarkkinoille.

Kokeilulla pyritään lisäämään yritysten halukkuutta tarjota työtä em. henkilöille, ensin työpankista vuokraamalla heitä sesonkeihin sekä tuotantoruuhkiin ja myöhemmin palkkaamalla heidät itse.

## Työvoimapolitiittiset tavoitteet

Työpankkitoiminnan tavoitteena on pienentää työpankkiyrityksen asiakasyrityksen työllistämisriskiä ja helpottaa heikossa asemassa olevan työnhakijan rekrytointia. Suurimmalle osalle työpankin työntekijöistä pyritään saamaan kokoaikaista, TES:n mukaisesti palkattua työtä.

Yrityksille työpankkimalli tarjoaa mahdollisuuden saada sama vuokratyöntekijä uudelleen. Tavoitteena on, että vuokrauksella alennetaan työllistymiskynnystä ja työpankista vuokratun työntekijän mahdollisuuksia saada myöhemmin työpaikka yrityksestä.

Työpankkiyrityksen tarkoituksena on aktivoida työvoimareserviä työmarkkinoiden käyttöön ja kasvattaa osaltaan työllisyysastetta, jolloin sosiaalipolitiikan rahoittaminen helpottuu..

Työpankkiyrityksen on toimittava liiketaloudellisin periaattein siten, että julkisista työvoimapalveluista annetussa laissa olevat palkkatukea koskevien säästösten vuonna 2010 voimaanastuneet muutokset toteutuvat eikä julkisen tuen määrä liikevaihdosta ole liian suuri (max.50 %).

## Sosiaalipoliittiset tavoitteet

Työpankkiyritys huolehtii työntekijöistään myös vuokratyösuhteiden väliin jäävillä ajoilla tarjoamalla heille ensisijaisesti muuta työtä tai järjestämällä heille mahdollisuuden itsensä kehittämiseen ja kouluttamiseen. Niille työntekijöille, jotka eivät pitkän työttömyyden tai osaamistaidon puutteen vuoksi ole valmiita ”normaaliin” työelämään, tarjoaa työpankki pehmeän tavan sopeutua ja aktivoitua työelämän vaatimuksiin.

Työpankkikokeilun keskeisenä tavoitteena on kehittää vajaakuntoisuuteen sopivia toimintamalleja sekä toteuttaa niitä käytännössä niin omassa toiminnassaan kuin yrityksissä.

## TYÖPANKIN TOIMINTA

Työpankkitoiminnan keskeinen elementti on työvoiman vuokraus. Työpankkiyritys vuokraa työntekijöitään yrityksille. Kun vuokratyötä ei ole tarjolla, työntekijälle tarjotaan mahdollisuuksien mukaan työtä työpankin tehtävissä (esim. alihankintatyöt) tai hänelle hankitaan koulutusta taikka muita työelämävalmiuksia ja osaamista parantavia palveluita. Työpankki auttaa palkan ja etuuksien yhteensovittamisessa.

Asiakasyrityksille tarjotaan mahdollisuus saada sama vuokratyöntekijä uudelleen. Tavoitteena on, että vuokrauksella alennetaan työllistymiskynnystä ja parannetaan työpankista vuoratuun työntekijän mahdollisuuksia saada myöhemmin työpaikka yrityksestä.

Työpankkiyritykseen hakeutuminen on vapaaehtoista. Työpankkiyritys päättää, keitä se palkkaa työntekijöikseen.

Työpankkitoiminnan sisältönä ei ole suojatyön kehittäminen tai tarjoaminen.

## Edelleensijoittaminen

Sosiaalinen yritys, henkilöstöpalveluyritys, yhdistys, säätiö tai kunta voi edelleensijoittaa (palkkatuetta työvoiman vuokraus) palkkatuella palkkaamansa pitkäaikaistyöttömän (yli 12kk työttömänä), vaikeasti työllistyvän (yli 24 kk työttömänä) tai vajaakuntoisen (diagnosoitu vamma tms. joka alentaa työkykyä ko. työtehtävään) yritykseen, yhdistykseen, säätiöön tai yksityiselle henkilölle (huom. ei kuntaan).

Työnjohtovastuu on aina käyttäjäyrityksellä (vuokraajalla) vaikka työsuhte on vuokratyösuhteella (esim. työpankkiyrityksellä).

## Alihankinta

Alihankinta on yrityksen toisella työnantajalla teettämää työtä, joka tehdään alihankintayrityksen työntekijöiden toimesta alihankkijan tai toimeksiantajan tiloissa. Jos työ tehdään esimerkiksi työpankkiyrityksen työnjohdon alaisuudessa toisen yrityksen tiloissa, on kyse myös alihankinnasta.

## Palkkatuen määrä ja kesto (koskee kaikkia työnantajia)

Voidaan myöntää täysimääräisenä, jos työaika on 85 % alan normaalista työajasta.

Palkkatuen suuruus: perustuki keskimäärin 553 euroa/kk ja lisäosa 60–90 % edellisestä.

Sosiaaliselle yritykselle voidaan myöntää myös palkkaan suhteutettua tukea (50 % bruttopalkasta ja sivukuluista) max.1300 euroa/kk.

Palkkatuen lähtökohta on henkilön työllistymisen edistäminen, ei työnantajan tarve saada halpaa työvoimaa. Palkkatuki mahdollistaa työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen palkanmaksun, vaikkei työntekijän työ olisikaan riittävän tuottavaa. Palkkatuella kompensoidaan alentunutta tuottavuutta ja työkykyä. Palkkatuki on harkinnanvarainen ja siitä päättää työvoima- ja elinkeinotoimisto.

Palkkatukea voidaan myöntää enintään 10 kk ajaksi. Yli 500 päivää työttömänä olleen tai vajaakuntoisen palkkatuki voi olla enintään 24 kk. Sosiaalinen yritys voi saada pitkäaikais-työttömän (vähintään 12 kk työttömänä olleelle) tukea enintään 12 kk ajaksi, Vaikeasti työllistytyn (vähintään 500 päivää työmarkkinatukea saaneen) ja vajaakuntoisen tuki on enintään 36 kk.

Palkkatuki (ja muu julkinen tuki) voi olla yhteensä vajaakuntoisten osalta enintään 75% ja muiden osalta enintään 50% palkkauskustannuksista.

## Vuokratulle työntekijälle maksettavan palkan suuruus

Työntekijöille maksetaan aina sen työn mukaista TES:n palkkaa, jota hän tekee.

Yksinkertaista kokopäivätyötä tekevän henkilön tavanomainen (TES) kuukausipalkka on noin 1350 – 1700 euroa/kk. Sivukuluineen (eläke-, sos.turva, vakuutukset ja lomakorvaukset) kuukausipalkka on noin 1750–2200 euroa.

## Työpankkiyrityksen rahoitus nykyisessä tukijärjestelmässä

Pääosa tuloista tulee vuokraustoiminnasta ja alihankinnasta ja/tai omasta tuotannosta. Julkisen tuen osuus kokonaistuloista on vaihdellut työpankkiyrityksissä 13 - 50% välillä.

## Vuokratyön veloituseriaatteet

Vuokraaja eli käyttäjäyritys maksaa vain tehdyistä työtunneista (ei sairausajan palkkaa tms.). Vuokraaja laskuttaa tehdyistä työtunneista ja sopimuksen mukaisella kertoimella (yleensä 1,7–2,1 x bruttopalkka), joka sisältää: palkan, sivukulut, lomapalkat, sairauspäivien palkat, työterveyshuollon ja katteen.

Mikäli työntekijän työkyky on alentunut, voidaan työtuntiveloitusta alentaa. Työpankki-toiminta on yritystoimintaa, joten työpankkiyritys pyrkii saamaan henkilöstä mahdollisimman korkean hinnan.

## Työntekijän edut työpankissa

Työpankin ensisijainen tavoite on täyttää vuokrausjaksojen väliset ajat työehtosopimusten mukaisella palkkatyöllä. Toissijaisesti välit voidaan täyttää koulutuksella tai harjoittelulla taikka työelämävalmennuksella, josta työntekijä voi saa etuuden (työttömyyskorvaus + ylläpitokorvaus 9 euroa/pv).

Jos henkilö on vuokrausjaksojen välit ilman palkkaa tai muuta etuutta, hän saa työttömyyspäivärahaa.

Käyttäjäyrityksellä on oikeus palkata työpankkilainen omaan palvelukseensa tapauskohtaisesti sovittavan edelleensijoitusjakson jälkeen (esim. 4 kk.).

## Asiakasyrityksen edut työpankissa

Asiakasyritys saa työntekijöitä ruuhkiin ja sesonkeihin nopeasti, joustavasti ja riskittä. Työpankkiyritys tuntee työntekijänsä työtaidot ja –kyvyt sekä yrityksen työt, jolloin voidaan varmistua sopivan henkilön tarjoamisesta.

Kun tarvetta työpankkilaisen käyttöön ei ole, työllistyy hän työpankkiyrityksen omiin töihin tai häntä voidaan kouluttaa. Uuteen työvoimatarpeeseen on vanha tuttu työntekijä jälleen saatavissa, jolloin aikaa ei kulu perehdytykseen.

Alihankintayhteistyö mahdollistaa heikossa asemassa olevien henkilöiden välillisen työllistämisen. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien vuokraus on yksi keino osoittaa yhteiskuntavastuuta. Yritys voi hyödyntää yhteistyötä mm. markkinoinnissaan.

Tutkimusten mukaan (mm. Anne-Birgitta Pessi, RAY:n raportteja 19/2008) yhteiskunnallisesti vastuulliset yritykset ovat ihmisten mielestä rehellisempiä ja luotettavampia. Niiden uskotaan myös tuottavan laadukkaimpia tuotteita. Valtaosa eli kaksi kolmesta suomalaisesta kaipaava tänä päivänä myös yritysten sosiaalista vastuuta.

## Prosessikuvaus työllistymisestä avoimille työmarkkinoille

- Työpankkiyritys tarvitsee työntekijän.
- Työpankkiyritys ottaa yhteyttä työpajaan, 3-sektorin työllistäjään, TE-toimistoon, työvoiman palvelukeskukseen ja/tai kouluttajaan ja kertoo, millaista henkilöä se etsii palkattavaksi.
- Kun sopiva henkilö löytyy, työpankki voi hakea TE-toimistosta palkkatukea.
- Henkilö voidaan ottaa ennen työsuhdetta työharjoitteluun, työkokeiluun tai häntä voidaan kouluttaa tulevaan työtehtävään.
- Työntekijä aloittaa palkkatyön työpankkiyrityksen omissa tuotanto/alihankintatöissä.
- Kun on varmistettu työntekijän sopivuudesta työskentelemään ulkopuolisessa yrityksessä, tehdään sen kanssa sopimus työntekijän vuokraamisesta. Sopimuksessa sovietaan mm. työjaksojen pituudesta, työajoista, laskutuksesta sekä muista ehdoista. Sopimus pohjana voidaan käyttää esim. Henkilöstöpalveluyritysten liiton sopimus pohjaa.
- Sopimuksessa on myös mainittu, minkä ajan jälkeen yrityksellä on oikeus palkata henkilö itse.
- Kun käyttäjäyritys tarvitsee uuden vakituisen työntekijän, yritys palkkaa mieluiten henkilön, joka on ollut yrityksessä aikaisemmin.
- Käyttäjäyritykseen syntyy tarve uudelle työpankin työntekijälle edellisen työntekijän tilalle.
- Työpankkiyritykseen syntyy tarve uudelle työntekijälle.

### Esimerkkejä:

#### ***Käyttäjäyritys ( Kalatukku E. Eriksson oy, Helsinki)***

Kalanjalostuslaitoksen tuotanto on riippuvainen kalan saatavuudesta. Kun kalaa saadaan runsaasti, työllistää se noin 15 henkilöä enemmän verrattuna huonoon kalansaanti aikaan. Kalaa saadaan yleensä hyvin, joskin huonoja kalaviikkoja on kuitenkin vuodessa useita. Yrityksen kilpailukyvyyn kannalta tärkeää on saada optimoitua työntekijämäärä. Kun kalaa ei tule, työpankkilaiset ovat työpankkiyrityksen omissa töissä (Lubor Oy, esim. alihankinnat). Kun kalaa jälleen saadaan, ovat tutut entiset työntekijät saatavilla heti kalatehtäseen.

#### ***Alihankintaa tarjoava yritys (Oy Sinebrychoff Ab, Kerava)***

Työpankkiyritys (Lubor Oy) tekee alihankintana käsityönä mm. tuontivirvokepullojen lajittelua ja pakkausta myymäläkärryihin sekä erilaisia myyntipakkauksia. Työt tehdään Luborin omissa tiloissa lukuun ottamatta suurempia kertaeriä, jotka tehdään Luborin työnjohtajan alla Koffin omissa tiloissa Keravalla.

Työt ovat helppoja ja kevyitä ja sopivat lähes kaikille työntekijöille.

Yhteistyön lähtökohtana on luotettavuus, nopeus ja joustavuus sekä erityisesti vastuullinen liiketoiminta (työllistävät näin välillisesti vaikeasti työllistyviä). Vastuullisella liiketoiminnalla Sinebrychoff pyrkii:

- yhteiskunnallisen toimintaluvan hankkimiseen (nk. "licence to operate")
- brandin rakentamiseen, imagon parantamiseen ja maineen kasvuun

Hinnoittelun lähtökohtana kummassakin tapauksessa on markkinahinta.



## ALUEELLISTEN TYÖPANKKIYRITYSTEN TOIMINNAN KUVAUSTA

Neljästä työpankkiyrityksestä yksi on yksityisomistuksessa (Lubor Oy), kaksi yhdistysten omistamaa (Mikemet Oy ja Woodfox Oy) ja yksi (Tyke Oy) on sairaanhoitopiirin omistama. Joulukuun alussa Mikemet Oy:n osti toimiva johto.

### Mikemet Oy, Mikkeli

Mikemet Oy on Hengitysliitto Heli ry:n omistama sosiaalinen yritys, joka toimii sopimusvalmistajana pääasiassa metalli- ja sähköteollisuudelle sekä työllistää vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä henkilöitä. Mikemet toimii tiiviissä yhteistyössä Hengitysliittoon kuuluvan Miketek ry:n kanssa, joka toimii tyypillisenä kolmannen sektorin aktivointi- ja kuntoutuspalveluja tuottavana toimijana.

Mikemet Oy palkkaa työntekijänsä yhdistyksestä (parhaimmistosta).

### Tyke Oy, Satakunta

Tyke on Satakunnan sairaanhoitopiirin omistama työllistävä sosiaalinen monialayritys, joka tuottaa palveluja ja tuotteita kunnille, valtiolle, yrityksille ja yksityisille. Tyke Oy:n sisällä toimii työllisyysyksikkö, joka toimii työpankkina lähinnä Rauman ja Porin alueilla.

Koko Tyke Oy työllistää 100 henkilöä, joista lähes puolet on vajaakuntoisia. Yrityksessä on lisäksi n. 30 sairaanhoitopiirin avosijoitettua henkilöä. Yrityksen liikevaihto on noin 4 miljoonaa euroa.

Tyken työpankki myy kaupungeille ja työvoimahallinnolle työhönvalmennuspalveluita. Valmennettavat tekevät erilaisia yksinkertaisia alihankintatöitä, joita tuotetaan yrityksille. Valmennettavista sopivaksi osoittautuneita henkilöitä vuokrataan yrityksiin pääasiassa pitkiin toimeksiantoihin.

### Woodfox Oy, Seinäjoki

Woodfox Oy on Etelä-Pohjanmaan Sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry:n kokonaan omistava pääasiassa rakennusalaan ja työvoiman vuokraukseen keskittyvä sosiaalinen yritys.

Omistavan yhdistyksen yksi toimialoista on työllistämisen ja kuntoutuspalvelut.

Työmarkkinoille kuntoutuneet ja soveltuvat henkilöt siirtyvät Woodfox Oy:n palvelukseen vuokrausta varten. Woodfoxin oma tuotanto on pienrakennuspalvelut (roskakatokset, aidat jne.). Vuonna 2011 aloitettiin n. 800 neliömetrin teollisuushallin rakentaminen alihankintatöiden tekemistä varten.

### Lubor Oy, Vantaa

Lubor Oy on yksityisomistuksessa neljä vuotta toiminut sosiaalinen yritys. Lubor on perustettu alun perin pelkästään työpankkitoimintaa harjoittavaksi yritykseksi. Yrityksen oma toiminta on lähinnä pakkaus- ja kokoonpanoalihakintaa teollisuudelle. Yrityksen asiakkaat ovat pääasiassa suuria tai keskisuuria teollisuuden ja kaupanalan yrityksiä.

### Yhteenveto taloudesta ja henkilöstöstä

Yhteensä työpankkiyritykset ovat työllistäneet 274 henkilöä, joista 207 henkilöä on ollut työsuhteessa työpankkiin. 67 henkilöä on välitetty toiselle työnantajalle ilman työllistymistä edeltävää työsuhdetta työpankkiyritykseen.

**Kaikki, jotka ovat saaneet vuonna 2011 palkkaa työpankista**

	yhteensä		joista vajaa- kuntoisia	joista pitkä- aikais- työttömiä	joista muita palkkatuki- kelpoisia	muut (toimi- henkilöt jne)
	1.1.-1.12	1.12.				
Lubor	73	24	5	22	25	21
Mikemet	53	39	26	10	0	17
Tyke, työll.yk.	50	40	39	5	0	6
Woodfox	31	18	22	6	1	2
<b>Yhteensä</b>	<b>207</b>	121	<b>92</b>	<b>43</b>	<b>26</b>	<b>46</b>
% kaikista			46	20	14	20

**Toiselle työnantajalle siirtyneet/välitetyt**

	kaikki (poolimäärä)*	joista vajaa- kuntoisia	joista pitkä- aikaistyöttömiä	ilman palkka- tukea	palkkatuella
Lubor	31 (12)	3	28	28	3
Mikemet	15 (8)	9	6	7	8
Tyke, työll.yk.	16 (15)	6	10	6	10
Woodfox	37 (32)	15	22	20	17
<b>Yhteensä</b>	<b>99 (67)</b>	<b>33</b>	<b>66</b>	<b>60</b>	<b>41</b>
% kaikista		33	67	61	38

\*poolimäärä= sellaiset toiselle työnantajalle välitetyt, jotka eivät olleet työpankkiyrityksen palkkalistoilla

**Talous 2011 (ennuste ennen poistoja ja varauksia)**

	Mikemet Oy	Woodfox Oy	Lubor Oy	Tyke Oy työllistämisyksikkö
Myynti	3 200 000	280 000	650 000	800 000
Julkinen tuki*	350 000	230 000	120 000	320 000
<b>Liikevaihto</b>	<b>3 550 000</b>	<b>510 000</b>	<b>770 000</b>	<b>1 120 000</b>
<b>Tulos</b>	<b>350 000</b>	<b>25 000</b>	<b>35 000</b>	<b>120 000</b>

\*julkinen tuki sisältää STM:n työpankkিতuen sekä palkkatuet

**Vuokratyön hinnoittelusta**

Henkilötunnin laskutushinta vaihtelee työpankkiyrityksissä vielä suuresti. Yksinkertaista työtä tekevän työpankkilaisen hintahaarukka on nyt 8-19 euroa tunnissa. Alhaista hintaa voidaan jossain määrin perustella työntekijän alentuneella työkyvyllä.

Yleinen vuokratyön hinnoittelu muodostuu työntekijälle maksettavasta tuntipalkasta (tuntipalkka x 1,7-2,1). Jos työntekijälle maksetaan 10 euroa/tunti, hänestä veloitetaan käyttäjäyritykseltä n. 17-21 euroa.

Vajaakuntoisen tuki-intensiteetti voi olla vajaakuntoisella korkeintaan 75 % ja muilla 50% palkkauskustannuksista (bruttopalkka + sivukulut).

10 euron tuntipalkkaa saavan palkkatuki tunnissa voi näin olla vajaakuntoisella korkeintaan n. 9,5 euroa ja muilla n 6,5 euroa.

Jos työnvoimaa vuokrataan 20% katteella, minimihinta tässä tapauksessa vajaakuntoisen osalta olisi 7,5 euroa ja muilla 10,5 euroa tunnissa.

## Työntekijät

Työpankkiyritykset pyrkivät työllistämään henkilöitä, joilla työkykyä on mahdollisimman paljon jäljellä ja joilla katsotaan olevan mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Työntekijöistä vajaakuntoisia oli 46%, pitkäaikaistyöttömiä 20 % , vähintään 6 kuukautta työttömänä olleita 14% ja kiinteää henkilöstöä (hallinto, johto, työnjohto) 20%.

Toisille työnantajille siirtyneitä oli 99 henkilöä, joista 67% siirtyi ilman edeltävää työsuhdetta työpankkiyrityksessä. Näistä henkilöistä oli 33% vajaakuntoisia ja 67% pitkäaikaistyöttömiä.

## ALUEELLISTEN TYÖPANKKIYRITYSTEN TOIMINNAN ARVIOINTIA

### Mikemet Oy

Teollisuuden alihankintatoiminta on yrityksen ydinliiketoimintaa. Työvoiman vuokraus ja välitystoiminta on pieni osa yrityksen toiminnasta.

Työpankin perusmalli toimii esimerkillisesti. Työpankki keskittyy työn etsimiseen ja palkkaa työntekijät samaan konserniin (hengitysliitto Heli) kuuluvasta työvoimaa ”jalostavasta” yhdistyksestä (Miketek ry.).

Organisaatiot sijaitsevat fyysisesti vierekkäin ja niillä on sama toimitusjohtaja.

Omistusjärjestelyiden avulla (toimiva johto osti yrityksen joulukuussa 2011) sulautettiin Miketek ry. Mikemet Oy:öön.

Keskeinen kehityskohde on työpankkitoiminnan myynnin ja markkinoinnin lisääminen.

### Tyke Oy:n työpankki

Tyke Oy:n työpankki toimii omana tulosityksikkönään osana Tyken kokonaisuudesta. Se tuottaa edelleensijoittamisen lisäksi myös työhönvalmennuspalveluja julkiselle sektorille. Palvelujen osuus liikevaihdosta on noin 30%.

Omaa alihankintatoimintaa tarvitaan ensisijaisesti tarjoamaan käytännön toimintaa valmennettaville. Alihankinnan hinnoittelu on ollut alhaista, johtuen työntekijöiden työllisyystaustoisista.

Työmarkkinoille soveltuville valmennettaville etsitään sekä vuokratyöpaikkoja että siirtymätyöpaikkoja toisille työnantajille. Vuokrausjaksot ovat pitkäkestoisia, koska omia alihankintatöitä voidaan vain pienimuotoisesti käyttää lyhyiden vuokraustoimeksiantojen välisten aikojen täyttämiseen.

Käyttäjäyrityksen sitoutuminen pitkään toimeksiantoon ja toisaalta työllistettyjen rajoitettu työkyky ovat syynä alhaiseen hinnoitteluun.

Kehityskohteina ovat henkilökunnan myyntiosaamisen kehittäminen sekä markkinoinnin kehittäminen alihankinnan ja vuokraustoiminnan lisäämiseksi.

Tyke Oy:ssä toteutettiin laaja saneerausohjelma toimitusjohtajavaihdoksen myötä. Noin puolet kannattamattomista toiminnoista ja tehtaista lakkautettiin ja näin turvattiin yrityksen elinkelpoisuus.

## Woodfox Oy

Woodfoxin työntekijät ovat suurelta osin mielenterveyskuntoutujia, jotka palkataan omistajan, Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen aktivointitoimenpiteistä ja vuokrataan pitkäkestoisiin toimeksiantoihin. Vuonna 2011 kasvoi pitkäaikaistyöttömien määrä työllistetyistä.

Oma alihankinta on pienimuotoista, jolloin lyhyet vuokrausjaksot eivät ole olleet mahdollisia muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Pitkät sopimukset ja työntekijöiden rajoitettu työkyky ovat syynä alhaiseen hinnoitteluun.

Alihankintatoiminnan kasvattamiseksi aloitettiin syksyllä 2011 uuden alihankintahallin rakentaminen ja yrityksen myyntiresursseja on kasvatettu.

## Lubor Oy

Yksityisomistuksessa oleva Lubor Oy toimii teollisuuden ja kaupan alan pakkaus- ja kokoonpanoalihakijana sekä työvoiman vuokraajana yrityksille. Vuonna 2008 perustettu yritys on kasvanut vauhdilla, jota osin selittää pääkaupunkiseudun suuret markkinat ja Luborin yrittäjävetoisuus.

Lubor on onnistunut hinnoittelemaan palvelunsa markkinaehtoisesti ja alihinnoitelluista ”täytetöistä” on luovuttu. Kasvua on osittain rajoittanut samoilla markkinoilla toimivat muut sosiaaliset työllistäjät, jotka saavat rahoituksensa pääosin julkiselta sektorilta ja aikaansaavat epävertä kilpailua alalla.

Asiakkaina Luborilla on suuria ja keskisuuria pääkaupunkiseudun yrityksiä sekä Espoon kaupunki. Suurten yritysten osittaisena yhteistyömotiivina on sosiaalisen vastuun kantaminen välillisesti Luborin kautta.

Kasvu, pääomien niukkuus sekä omassa alihankinnassa työskentelevien työntekijöiden ja harjoittelijoiden puutteellinen työkyky on näkynyt ajoittaisena epäjärjestelmällisenä toimintana.

## RAPORTOINTI

Raportoinnin keskeinen tavoite on ollut toiminnasta tiedottaminen rahoittajalle sekä toiminnan ja talouden kehittäminen.

Työpankkiyritykset ovat tehneet kolme kertaa vuodessa sanallisen raportin, tilastoraportin sekä talousraportin.

## Talousraportointi

Talousraportti perustuu viralliseen tuloslaskelmaan ja siellä oleviin kustannuspaikkoihin.

Tuloissa eritellään myynti (vuokraustoiminta ja muut palvelut) sekä julkiset tuet eriteltyinä.

Menoissa eritellään tuotannon ja hallinnon palkkauskustannukset sekä muut kustannukset.

Raportissa olevista luvuista saadaan tieto julkisen tuen osuudesta liikevaihdesta sekä eri toimintojen hinnoittelut.

## Työntekijätilastointi

Henkilötilastointi perustuu toiminnanohjausjärjestelmä Arvin käyttöön ([www.arvi-valmennus.fi](http://www.arvi-valmennus.fi)). Tilastoissa eritellään työllistettyjen kokonaismäärä, vuokrattujen määrät, muille työnantajille siirtyneet (palkkatuella tai ilman) sekä työmarkkinastatus (vajaakuntainen, pitkäaikaistyötön tai muu heikossa asemassa oleva henkilö).

## TULOSTEN TARKASTELUA

Vuoden 2011 kokeilun tarkoituksena oli toiminnan ja talouden kasvu sekä toiselle työnantajalle siirtyvien pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten määrän lisääminen.

Työpankkiyritykset työllistivät omaan palvelukseensa 207 henkilöä. Välillisesti työllistettiin lisäksi 67 henkilöä asiakasyritysten palvelukseen (ilman, että henkilöt olivat työsuhteessa työpankkiyritykseen). Työllistettyjen määrät kasvoivat vuoteen 2010 noin 40%.

Toiselle työnantajalle siirtyneistä osatyökykyisistä ja pitkäaikaistyöttömistä (99 henkilöä) maksettiin kokeilussa ensi kerran työllistämishonoria, mikä osaltaan kasvatti työntekijöiden välittämistoimintaa asiakasyrityksiin.

Kasvu painottui pitkäaikaistyöttömiin (vuonna 2010 painopisteenä olivat osatyökykyiset) ja sellaisiin henkilöihin, jotka eivät olleet työsuhteessa työpankkiyritykseen (nk. työpoolitoiminta).

Eriyisen paljon bonus vaikutti Woodfox Oy:n siirtymismääriin. Vuonna 2010 määrä oli 3 henkilöä ja vuonna 2011 määrä oli 37. Luborin osalta määrät kasvoivat 18 henkilöstä 31 henkilöön. Mikemetin ja Tyken osalta määrät laskivat, eikä bonusta koettu riittäväksi kannustimeksi.

Työntekijöiden vuokraustoiminnan hinnoittelu yhtenäistyi, mutta ero on edelleen suuri eri työpankkien välillä (10-20 euroa/tunti). Julkisen tuen osuus (palkkatuki + STM:n tuki) liikevaihdosta vaihteli 10-45% välillä.

Osalla työpankkiyrityksistä oma tuotanto/alihankintatoiminta oli edelleen pientä, jonka vuoksi vuokraussopimukset yritysten kanssa olivat pitkiä, keskeytymättömiä ja sitovia. Tällaisten sopimusten aikaansaaminen vaatii alhaisempaa hinnoittelua, koska työntekijät eivät voi välillä työllistyä työpankkiyrityksen omiin töihin.

Toiminnan kasvu vaatii panostusta aktiiviseen myyntiin. Myyntityössä on edelleen kaikilla kehittämisen ja tehostamisen tarvetta. Myyntityö painottui liiaksi vanhojen asiakassuhteiden hoitoon uusasiakashankinnan kustannuksella.

Myyntitaidot, toiminnan johtaminen sekä sosiaaliset taidot harvoin mahtuvat saman henkilön ominaisuuksiin. Toiminnan tulisi olla riittävän suurta, jotta olisi mahdollista palkata erillinen myyntihenkilö. Sama koskee myös toimitusjohtajaa sekä tuotannon johtajaa.

Yhteiskunnan kannalta erityisesti siirtymät avoimille työmarkkinoille ovat toivottavia. Työpankkitoiminnassa pyritään mahdollisimman nopeaan työllistettyjen läpivirtaukseen eikä rakentamaan nk. pysyviä työpaikkoja.

Perustellusti voidaan todeta, että sosiaalista työllistämistä voidaan harjoittaa pääasiallisesti markkinoilta saaduilla myyntituloilla. Työpankkien saama julkinen tuki liikevaihdosta oli keskimäärin 17 %. Loput liikevaihdosta tuli asiakkailta.

Julkisen tuen tulisi kompensoida kokonaisuudessaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden palkkaamisesta aiheutuvat tuotannon hidastumat. Tuotannon hidastuma aiheutuu työntekijän alentuneesta työkyvystä sekä henkilön tarvitsemasta työnohjauksesta.

Monet sosiaaliset työllistäjät saavat kompensaation lisäksi muita julkisia tukia (hankkeet, kuntien omat työllistämisen- ja toimintatuet jne.). Ylimääräisten tukien avulla voidaan saavuttaa kilpailuetua siirtämällä tukia hintoihin. Lopputuloksena on julkisten tukien siirtyminen palveluita ostavan yrityksen eduksi.

Rajaamalla julkiset tuet pelkästään kompensatioksi, ei synny markkinoita vääristävää hinnoittelua.

## Koettuja onnistumisia

- kokeilustatus on tuonut toiminnalle uskottavuutta yrityksissä ja kuntasektorilla
- alueellisten työpankkien verkosto on tuonut uusia ajatuksia, tietotaidon ja kokemusten vaihtoa

- uusia asiakkaita on saatu ja vanhat ovat pysyneet ja niiden toimeksiannot ovat lisääntyneet
- työpankin toimintamalli on herättänyt kiinnostusta
- toiminnan ja talouden seuranta yhtenäistyi
- toimintamalli yhtenäistyi
- työpankkikokeilun laajentaminen kirjattiin hallitusohjelmaan

## Epäkohtia ja esitettyjä toivomuksia

- palkkatuen myöntämisessä alueellisia eroja
- palkkatuen saatavuudessa vaikeuksia (ei pääkaupunkiseutu)
- sosiaalisten yritysten palkkatukia ei tunneta (prosenttipohjainen tuki)
- erilaisten käytäntöjen ja linjausten yhtenäistäminen te-toimistoissa
- monet sosiaaliset työllistäjät ”syövät” markkinoita alihinnoittelulla

## MILLAINEN TYÖPANKKIYRITYKSEN TULISI OLLA

- Työpankkitoiminnan tulee olla taloudellisesti kannattavaa liiketoimintaa.
- Menestyäkseen työpankkiyrityksellä on oltava sopiva liikeidea ja riittävä liiketoimintaosaaminen.
- Julkinen tuki on yleistä palkkatukea ja siirtymiä kannustavaa tulospalkkiota.
- Lähtökohta on hyvät yrityssuhteet sekä yritysten työntekijävaatimusten tunteminen. Työpankkiyrityksen on tunnettava myös vuokrattavat henkilöt sekä kyettävä arvioimaan heidän mahdollisuutensa selvitä vuokratyössä (osaaminen, työilmapiiiri jne.).
- Työpankkitoimintaa harjoittaa yritys (osakeyhtiö tai osuuskunta), joka toimii yhteistyössä aktiivitoimenpiteitä tuottavien yleishyödyllisten toimijoiden (työpajat, kolmas sektori) ja kuntasektorin kanssa.
- Työpankkiyrityksellä on riittävästi omaa toimintaa/tuotantoa, joka mahdollistaa pitkään työttömänä olleen henkilön sopeutumisen työelämään ja jolla voidaan täyttää vuokratöiden väliset ajat.
- Työpankkiyritys hankkii tukipalvelut (esim. työvoimapoliittiset koulutukset) kuten muutkin yritykset esim. yhteishankintamenettelynä. Työpankkiin työntekijät tulevat pääasiassa koulutuksen tai muiden aktiivitoimien kautta. Koulutusta voidaan käyttää mm. täyttämään vuokratyön välisiä aikoja.
- Työpankkien volyymit tulee olla suuria. Muun toiminnan ehdoilla ja ohessa tapahtuva toiminta ei johda merkittäviin tuloksiin.
- Työpankilla tulee olla aloituksessa riittävät resurssit ja käyttöpääomaa.
- Työpankkiyrityksen koko tulee olla riittävän suuri (liikevaihto esim. 350 000 euroa).
- Työsuhde pyritään aina tekemään pitkäaikaiseksi ja työntekijän halutessa kokopäiväiseksi.
- Työntekijöille työpankin on oltava turvallinen ja kannustava työpaikka. Työpankkiyritys tuntee työttömien etuusjärjestelmät ja hoitaa/auttaa työntekijäänsä etuusbyrokratian hoitamisessa. Toteuttaakseen toimintansa työpankkiyrityksellä on oltava laajat verkostot, johon yritysten lisäksi kuuluu te-toimistot, KELA, sosiaalitoimisto, työmarkkinajärjestöt, yrittäjäjärjestöt ja koulutusyhteisöt.

## MILLAINEN TYÖPANKKIYRITYS EI SAISI OLLA

- Myydä palveluja ja tuotteita alle markkinahinnan.
- Toiminta ei saa perustua julkisille tuille (max. 50% liikevaihdosta).
- Työpankkiyritys ei ole suojatyöpaikka (ei-työsuhteisten määrä esim. 20% henkilöstöstä).
- Työpankkiyritykseen ei palkata henkilöitä, ellei heillä katsota olevan mahdollisuuksia tai halua sijoittua avoimille työmarkkinoille.

# TYÖPANKKITOIMINNAN LAAJENTAMINEN JA VALTAKUNNALLINEN ORGANISOINTI

## Yleistä

Valtakunnallisen työpankkikokeilun keskeinen tavoite on löytää kustannustehokas toimintamalli, joka olisi monistettavissa koko maahan.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmaan tuli kirjaus, että ”työpankkikokeilu laajennetaan valtakunnalliseksi”.

Valtioneuvosto hyväksyi laajentumissuunnitelman STM:n talousarvioesitykseen vuodelle 2012 ja valtioneuvoston kehyksiin vuosiksi 2013-2015.

Ministeri Paula Risikko asetti työpankkihankkeen ja sille johtoryhmän marraskuussa 2011.

Vuonna 2012 tullaan kokeilemaan työpankkiyritysmäärän kasvattamista sekä työpoolitoiminnan kehittämistä osaksi työpankkitoimintaa.

Laajentumissuunnitelmassa ja asettamispäätöksessä edellytetään työpankkiyrityksen oikeudelliseksi toimintamuodoksi yritystä (osakeyhtiö tai osuuskunta).

Työpankkikokeilussa kehitetään mallia, joka toimii ja kehittyi liiketaloudellisin ehdoin ja tavoittelee voittoa toisin kuin yleishyödyllinen toiminta. Se on puolestaan voittoa tavoittelematonta toimintaa ja se toimii eri lähtökohdista kuin työpankkiyritys.

Työpankin tehtävänä on töiden ja toimeksiantojen etsiminen ja työttömien työllistäminen. Työvoimaa aktivoiville yleishyödyllisille toimijoille (3-sektori, kunnat jne.) työpankkiyritykset tarjoavat jatkumon niille työttömille, joilla on edellytyksiä työllistyä.

## Työpankin kriteerit

Laajennussuunnitelman mukaiset kriteerit työpankkiyritykselle ovat:

- Yritys
- Liikevaihto vähintään 350 000 euroa tai vähintään 15 henkilötyövuotta
- Työntekijöistä vähintään 30 % pitkäaikaistyöttömiä tai vajaakuntoisia
- Työnteosta vähintään työehtosopimuksen mukainen palkka
- Omaa tuotantoa ja/tai alihankintaa vähintään 20 % liikevaihdosta
- Pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työntekijöiden vuokraustoimintaa
- Työharjoittelijoita ym. ei työsuhteisia henkilöitä korkeintaan 20 % henkilöstöstä
- Voi harjoittaa myös työpoolitoimintaa
- Ei rajoituksia omistajuuteen ja voitonjakoon
- Työpankin tuotteiden ja palveluiden hinnoittelu ei vääristä kilpailua
- Julkisen tuen osuus on enintään 50 % koko liikevaihdosta (palkkatuet mukaan luettuna)
- Sitoutuu yhteiseen toiminta-, raportointi- ja hinnoittelumaattiin
- Liiketoimintaa ohjaa päivitetty ja hyväksytty liiketoimintasuunnitelma

## Miten työpankkitoiminta voi laajentua

Työpankkitoiminta määritellään ja kirjataan käsikirjaan.

Uusien työpankkiyritysten perustamista varten tehdään kartoitus jo toimivista sosiaalista työllistäjistä sekä muista yrityksistä (esim. henkilöstö- ja muilla palvelualoilla toimivat).

Uusia työpankkeja tuetaan käynnistysvaiheessa tarjoamalla neuvontaa, auttamalla rahoituksen järjestämisessä ja asiakaskontaktien luomisessa.

Työpankkiyritys voi olla uusi yritys, johon siirretään olemassa olevia toimintoja yhdestä tai useammasta yrityksestä tai 3- sektorin toimijasta.

Työpankin taloudellinen tuki perustuu alkuvaiheen toimintatukeen ja myöhemmin tuloksiin perustuviin bonuksiin (esim. avoimille työmarkkinoille siirtyneet).

Työpankin toimintaedellytyksiä tulisi kehittää. Uudelle työpankkiyritykselle voitaisiin tarjota asiakaskontakteja tai jopa asiakkuuksia aloitettavan toiminnan pohjaksi. Tässä voisi olla apuna valtakunnalliset yhteistyö- ja puitesopimukset suurten yritysten kanssa.

Moni yritys ei halua suunnata resurssejaan pitkäaikaistyöttömien tai vajaakuntoisten työllistämiseen aiheutuvan ohjauksen tai hallinnollisten kulujen lisäämiseen, mutta näkevät kuitenkin em. kohderyhmän työllistämisen osana yhteiskuntavastuutaan. Yksi keino sen toteuttamiseen voi olla yhteistyö työpankkiyrityksen kanssa.

Mm. Keravalla toimiva Oy Sinebrychoff Ab on kirjannut työpankkiyhteistyön Lubor Oy:n kanssa vastuullisuusraporttiinsa vuodelta 2010, jossa mainittiin yhteistyön työllistävän neljä Luborin työntekijää.

Työpankkitoiminta tulisi tehdä tunnetuksi ja herättää kysyntää työpankkiyrityksen palveluille.

Työpankkiyritys voi toimia lähes kaikilla toimialoilla. Siihen ehkä parhaiten sopii tuotannolliseen toimintaan liittyvät toimialat, joissa työtehtävien ohjaus voidaan toteuttaa kustannustehokkaasti.

## Työpankin työpooli

Toiminnan monipuolistamiseksi työpankkitoimintaan lisätään työpoolitoiminta. Poolilla autetaan yritysten välisissä työntekijöiden siirtojärjestelyissä sekä tarjotaan työnantajille erilaisia rekrytointipalveluja. Työpoolitoiminnan rahoittavat pääosin käyttäjäyritykset. Vähintään 6 kuukautta työttömänä olleista työpankkiyrityksen välittämistä henkilöistä pooliyrityksiin voitaisiin maksaa pieni bonus.

Työpoolitoiminnasta tulee alihankinnan ja työvoiman vuokrauksen lisäksi työpankkiyrityksille uusi myyntituote. Sen kehittäminen osaksi työpankkitoimintaa voidaan antaa nk. vanhojen työpankkien tehtäväksi.

## Keskustustyöpankki

Toiminnan laajentaminen ja kehittäminen edellyttäisi nk. keskustustyöpankkia, jonka tehtäviä olisivat:

1. Toimivien työpankkien toiminnan (toimintakonseptin) valvonta, ohjaus ja taloudellisen tuen kanavointi
2. Uusien työpankkien kartoitus, neuvonta ja toiminnan sertifiointi
3. Alku- ja jatkokoulutuksen sekä verkostotapaamisten järjestäminen
4. Yhteisen infran järjestäminen (viestintä, markkinointi, mainonta, toiminnanohjausjärjestelmä)
5. Liikeidean kehittäminen
6. Yhteydenpito ja raportointi viranomaisille

Keskustustyöpankki on oma oikeushenkilö ja toteuttaa välillisenä toimijana valtion sille hallintosopimuksella määrittämiä tehtäviä. Se ei tee liiketoimintaa ja sen kuluista tulisi valtion huolehtia.

Keskustustyöpankin tehtäviä voisi aluksi toteuttaa toinen organisaatio, joka solmii pääsopimuksen sosiaali- ja terveysministeriön kanssa. Pääsopimuksen puitteissa Keskustustyöpankki laatii jokaisen työpankkiyrityksen kanssa erilliset sopimukset. Käytäntö on tuttu mm. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) hankkeista.

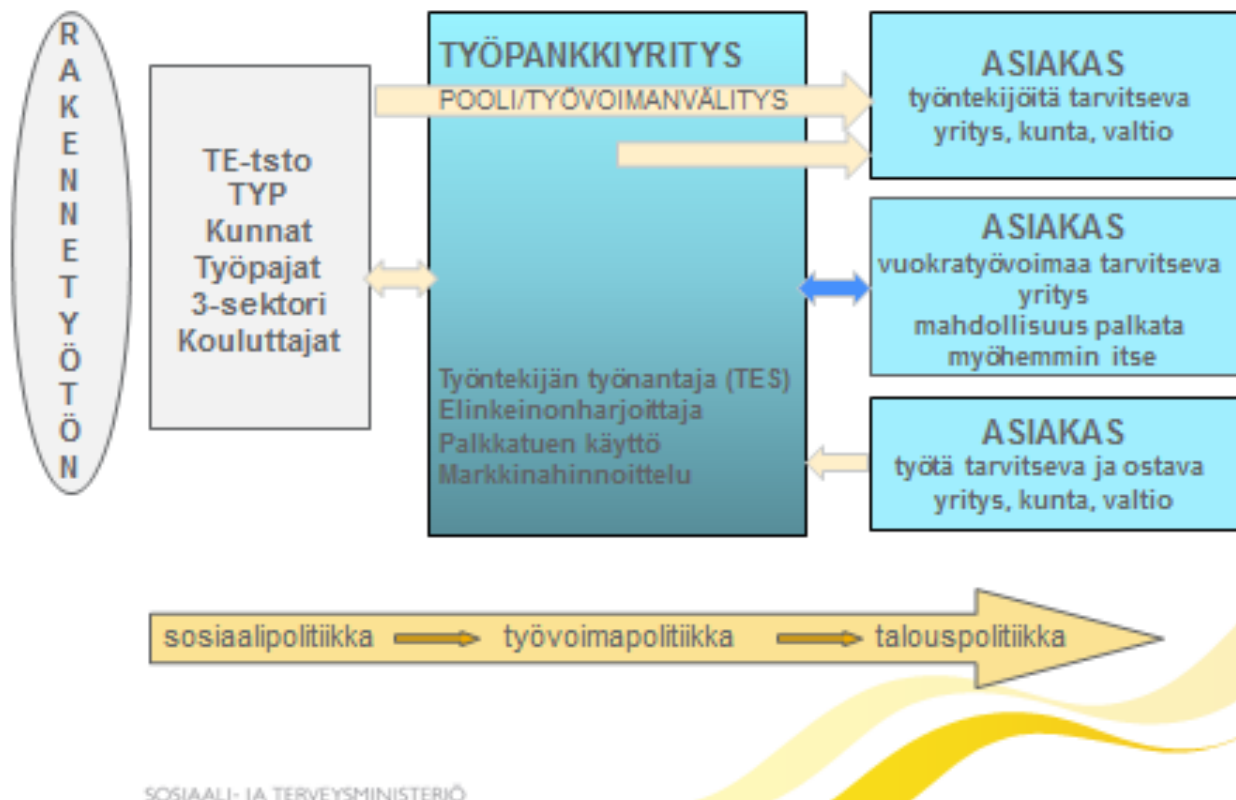


Työpankin laajentamissuunnitelman kustannusarvio sekä  
työllistämistavoitteet

	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Keskustyöpankki</b>	<b>140 000</b>	<b>410 000</b>	<b>470 000</b>	<b>485 000</b>	<b>510 000</b>
<b>Työpankkien tuki</b>	<b>240 000</b>	<b>700 000</b>	<b>950 000</b>	<b>970 000</b>	<b>980 000</b>
- toimintatuki (3 v.)	140 000	500 000	680 000	610 000	500 000
-työllistämisbonus	100 000	200 000	270 000	360 000	480 000
<b>Työpoolin bonus</b>	-	<b>390 000</b>	<b>570 000</b>	<b>720 000</b>	<b>960 000</b>
<b>Kustannukset yht.</b>	<b>380 000</b>	<b>1 500 000</b>	<b>1 990 000</b>	<b>2 175 000</b>	<b>2 440 000</b>
<b>Työpankkeja</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>31</b>
<b>Työllistetyt</b>	<b>250</b>	<b>2 000</b>	<b>3 000</b>	<b>3 900</b>	<b>4 800</b>
- työpankki	250	650	1 000	1 300	1 600
- työpooli	-	1 350	2 000	2 600	3 200

## Liite 1 Työpankin toimintamalli

### TYÖPANKISTA JOUSTAVASTI OSAAVAA TYÖVOIMAA



Liite 2 Työpankkien loppuraportit

**TYÖPANKKIKOKEILU**

**Mikemet Oy**

**LOPPURAPORTTI**

**2011**

## 1. JOHDANTO

Mikemet Oy:n toiminta-ajatuksena on toimia metalliteollisuudelle ja sähköteollisuudelle sopimusvalmistajana. Mikemet Oy tarjoaa myös työtä ja luo heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille väyliä työelämään.

Mikemet Oy:n JobBankin tavoitteena oli lisätä alueellista vaikuttavuutta laajentamalla nykyistä toimikenttää kohdentumaan mikkililäisiin yrityksiin. Mikemet Oy:n rooli oli vuokrata kuntoutettua /valmennettua työvoimaa yritysten sesonkiluonteiseen ja tilapäisen henkilöstön tarpeeseen.

Mikemet Oy:n toimiva johto on ostanut 1.12.2011 Miketekin ja Mikemet Oy:n liiketoiminnot Hengitysliitolta. Jatkossa kaikki toiminta keskittyy yrittäjävetoisen Mikemet Oy:n toiminimen alle. Toiminta jatkuu Mikemet Oy:n asiakkaiden näkökulmasta voimassaolevin tiedoin.

## 2. TYÖPANKIN ORGANISAATIO

Työpankkia johtaa Mikemet Oy:ssä toimitusjohtaja Jukka Kokkonen sekä työpankin vetäjänä toimii kuntoutusohjaaja Jenni Rytönen. Toimisto huolehti talouden kirjanpidosta ja laskutuksesta.

## 3. TYÖNTEKIJÄT

Työntekijät ohjautuvat pääasiassa Mikemet Oy:n Mikkelin te-toimiston sekä TYP Reitin kautta. Yleensä he tulevat yritykseen ensin työelämävalmennukseen tai työkokeiluun edeten edelleen palkkatukityöhön. Myös yrityksessä järjestettävän Kelan mielenterveyskuntoutuksen kautta jää taloon asiakkaita palkkatukityöhön. Asiakkaat tulevat rekrytoinnin kautta tai työvoimahallinnon ohjaajan esityksen ja suosituksen perusteella. Asiakkaat ovat vajaakuntoisia, työttömiä tai pitkäaikaistyöttömiä. Ikäjakama on koko työelinkaari.

#### 4. TYÖLLISTETTYJEN MÄÄRÄ

**A.** TP:n palkkalistalla on ollut 54 henkilöä vuonna 2011. Henkilövuosissa tämä on 36,25 vuotta. Edelleensijoitettuja on ollut 2 henkilöä, mikä tarkoittaa noin 1/2 henkilövuotta. Molemmat edelleensijoitetut henkilöt olivat vajaakuntoisia.

**B.** Ulkopuolisille työnantajille työllistettyjen määrä

- 6 palkkatuella
- 7 ilman palkkatukea, joista 3 henkilöä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen
- 5 henkilöä on työllistynyt TP:n työsuhteen kautta ulkopuolisille työnantajille
- 2 henkilöä työllistynyt Mikemet Oy:hyn
- 7 henkilöä työllistyneistä oli valmennuksessa Mikemet Oy:ssä ennen työllistymistä ulkopuolisille työnantajille
- 6 työllistyneistä henkilöistä oli pitkäaikaistyöttömiä ja 9 henkilöä vajaakuntoisia

Yhteismäärä kaikista työllistetyistä 15 henkilöä, jotka ovat saaneet TP:n avulla työpaikan.

#### 5. TALOUS

**A.** Työpankin kustannuspaikan liikevaihto oli 2826 700 euroa.

**B.** Edelleensijoittelun hinnoittelussa on käytetty pohjana taulukkolaskentapohjaa. Keskihinta tuntiveloituksesta on ollut 14 €

**C.** Työpankin kustannuspaikan tulo oli 239 300 euroa.

#### 6. OMAN ALIHANKINNAN KUVAUS

Mikemet Oy:ssä on tekstiili-, kokoonpano-, metalli-, puu-, paperi- ja ohutlevyosastot.

#### 7. MYynti JA MARKKINOINTI

- HL-MARK (markkinointisuunnitelma ja mainokset tms.).
- Henkilökohtaiset yhteydenotot yrityksiin.

- Lehdet (mainokset ja kirjoitukset).
- Yrityskartoitus (Manifant).
- Valmennuspalveluihin uusia tuotteita ja tarkennusta.
- Muuta: yrittäjäraivit, esitekansiot ja esitteet, www-sivujen päivitys yritysleh-  
jat.

## 8. ASIAKKAIDEN KUVAUS

Teollisuusyritykset.

## 9. VIRANOMAISYHTEISTYÖ

TYP Reitin kanssa käyty yhteistyöneuvotteluja asiakasohjautuvuudesta, jotta mahdollisimman moni hyötyisi työpankin palveluista tarkoituksenmukaisesti. Mikkelin te-  
toimiston kanssa vuoden 2011 aikana useita neuvotteluja palkkatukitilanteesta. Lisä-  
budjetti palkkatukiin tuli lokakuussa 2011. ELY-keskukselle tarjottu tarjouskilpailussa  
valmentavia palveluja nuorille ja aikuisille.

## 10. KUNTAYHTEISTYÖ

Kuntayhteistyöhön Mikkelin kaupungin kanssa ei realistisia ja perusteltuja mahdolli-  
suuksia. Vaaksa-hanke toimii tiiviissä yhteistyössä kaupungin kanssa. Myös hinnoitte-  
luperusteet ovat erilaiset. Mikkelin kaupungin ostamien valmennuspalveluiden kautta  
asiakasohjautuvuuden tarkoituksenmukaisuudesta ja tehostamisesta käyty neuvottelu-  
ja.

## 11. OMA VAPAAMUOTOINEN ARVIO TOIMINNASTA

Kysyntä kasvoi ja parani, mikä näkyi rekrytoinnin lisääntymisenä yleensä Mikemet  
Oy:ssä vuoden kahdella ensimmäisellä kolmanneksella.

Positiivinen julkisuuskuva ja markkina-arvo lisääntyivät mediassa olleiden artikkelei-  
den kautta.

Yritysyhteistyön määrä kasvoi esimerkiksi Kuomiokoski Oy:n kanssa. Työpankin kautta syntynyt yhteistyö on tuonut alihankintatyötä Mikemet Oy:lle muun muassa kenkien liukuesteiden kokoonpanotyötä.

Ministeri Rehulan tiedotustilaisuus oli maaliskuussa 2011 STM:ssä. Tilaisuuden jälkeen oli useita lehtijuttuja muun muassa STT-tiedote sanomalehdissä, Talentia-lehti, Työ Terveys Turvallisuus-lehti, Länsi-Savo. Kevään 2011 aikana Mikemet Oy:ssä kävi tutustumassa työpankin toimintaan useita kansanedustajia.

Alueen heikon palkkatukitilanteen vuoksi keskityttiin vuoden aikana enemmän valmennuspalveluihin sekä henkilöiden työllistämiseen ulkopuolisiin työpaikkoihin. Palkkatuet olivat Mikkelissä maaliskuussa 2011 loppu, joten edelleensijoittaminen ja uusien henkilöiden työllistäminen Mikemet Oy:n oli mahdotonta ennen valtion lisäbudjettia, joka tuli lokakuussa 2011. Kaikki työpankin sopimukset ovat katkolla 31.12.2011.

## **12. TULEVAISUUDEN KEHITYSKOhteita**

- Uusien työpankkien konsultointi ja koulutus.
- Palkkatukien riittävyys ja kohdentuminen.
- Yritysmarkkinoinnin ja työnetsinnän tehostaminen.

# Työpankkikokeilu 2011

## WoodFox Oy Seinäjoki

### Loppuraportti



#### WoodFox Oy

WoodFox Oy on vuonna 2003 perustettu sosiaalinen yritys, jonka koko osakepääoman omistaa Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry. Aluksi toiminta oli puusepänteollisuuden alihankintaa. Vuodesta 2008 alkaen WoodFox Oy on palkan-  
nut ja edelleensijoittanut vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä työnhakijoita. Työpankki sopii hyvin sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen toimintakenttään. Yhdistyksen kolmas toimiala asumis- ja kuntoutuspalveluiden lisäksi on työllistymispalvelut. Työllistymispalveluiden vastuualue muodostuu erillisten rahoitusten turvin toteutettavista kokeilu- ja kehittämisprojekteista sekä Reilu Meininki Työllistymispalveluista. WoodFox Oy:n toiminta täydentää siten saumattomasti yhdistyksen tarjoamia työllistymispalveluita.

#### Työntekijät

Työntekijöistä suurin osa on ohjautunut WoodFox Oy:n palvelukseen työhönvalmennuksikkö Tähtiportista, Reilu Meininki Työllistymispalveluista sekä muista Etelä-Pohjanmaan alueella toimivista työllistämiprojekteista. Vuoden 2011 aikana yhä useampi työnhakija on ohjautunut oma-aloitteisesti WoodFox Oy:n työnhakijaksi. Tämä kertoo osaltaan siitä, että maineemme työllistävänä yrityksenä on levinnyt.

#### Työllistettyjen määrät

##### a) Kaikki työpankin palkkalistoilla olleet

Vuoden 2011 aikana WoodFox Oy:ssä on työskennellyt yhteensä 32 henkilöä, joista 30 henkilöä on ollut palkkatukeen oikeutettuja. Palkkatukioikeutetuista työntekijöistä pääosin omassa tuotannossa ja alihankinnassa on työskennellyt 4 henkilöä ja pääosin edelleensijoitettuna 27 henkilöä. Palkkatuetuista 30 henkilöstä vajaakuntoisia on ollut 21 eli 70 %.

**Henkilötyöpäiviä** kertyi vuonna 2011 yhteensä **3224** kappaletta.

**Henkilötyövuosina** (3224/220 työpäivää) = **14,6 työvuotta**

#### Edelleensijoitettujen henkilömäärät ja henkilötyöpäivät

Edelleensijoitetuista 27 henkilöstä 9 on ollut pitkäaikaistyötöntä, muut ovat olleet vajaakuntoisia.

**Edelleensijoituksen henkilötyöpäiviä** oli vuonna 2011 **2776** kappaletta.

**Henkilötyövuosina** (2776/220 työpäivää) = **12,6 työvuotta**.



**b) Ulkopuolisille työnantajille työllistettyjen määrät**

Vuoden 2011 aikana ulkopuoliselle työnantajalle yli kolmen kuukauden työso-  
pimuksella on työllistynyt yhteensä 37 henkilöä. Heistä pitkäaikaistyöttömiä on  
ollut 59 % ja vajaakuntoisia 41 %

Näistä ulkopuoliselle työnantajalle työllistyneestä 37 henkilöstä on 9 henkilöä  
työllistynyt työpankin työsuhteen kautta.

**c) Yhteismäärä kaikista työllistyneistä, jotka ovat saaneet työpaikan työpankin  
avulla**

$28 + 32 = 60$  henkilöä

**Talous**

Koko vuoden käsittävä tuloslaskelma saadaan aikaisintaan tammikuun lopussa, joten  
luotettavat tuloslaskelmat pystymme tekemään vasta alkuvuoden aikana. Ne toimitte-  
taan Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriölle sekä Edupolille heti kun se on mahdollista.

**Oman tuotannon ja alihankinnan kuvaus**

Oma tuotanto ja alihankinta on työllistänyt vuoden aikana 3 – 6 henkeä. Oma tuotan-  
to koostuu lähinnä erilaisista remontoitavista, pienrakennustoiminnasta sekä siivo-  
uksesta. Pienrakennustoiminnassa on erikoistuttu mm. roskakatosten ja erityyppisten  
aitojen rakentamiseen. WoodFox Oy:n alihankintatyöt koostuvat pääosin erilaisista  
metallikokoonpanojen tekemisestä ja pakkaamisesta. Omassa tuotannossa on palkal-  
listen työntekijöiden lisäksi työskennellyt osan aikaa yksi työkyvyttömyyseläkeläi-  
nen avotyössä sekä yksi harjoittelija, joka on työllistynyt harjoittelujakson jälkeen  
edelleensijoitettuna.

Syksyllä 2011 aloitettiin uuden tuotantohallin rakennustyöt. Kesäkuussa 2012 val-  
mistuva tila käsittää noin 700 m<sup>2</sup> tuotantotilaa sekä toimisto- ja sosiaali-tiloja. Uudet  
tilat mahdollistavat tulevaisuudessa entistä paremmin organisoidun alihankintatyön  
tekemisen ja töiden määrän lisäämisen.

**Myynti ja markkinointi**

- Henkilökohtainen yrityskontaktointi
- Juttu Sunnuntaisuomalaiseen
- Tiedotteet työllistämissektorilla toimivien henkilöiden sähköpostiosoitteisiin
- Esittelykäynnit te-toimistoissa, projekteissa, työpajoilla; yli 100 kontaktia
- Markkinointikampanja paikallislehtiin ja ammattijulkaisuihin
- Ulkonäyttelyalueen edelleen kehittäminen teollisuusalueella

## Asiakkaiden kuvaus

Oman tuotannon tärkeimpinä asiakkaina ovat vuoden kuluessa olleet isännöitsijätoimistot ja asunto-osakeyhtiöt. Niille on rakennettu roskakatoksia ja aitoja sekä tehty erilaisia remontteja sekä pihanrakennus- ja ulkomaalaustöitä.

Eniten edelleensijoitetuja työllistäneet toimialat:

- Metalli- ja Puuteollisuus
- Rakennus & kiinteistönhoito
- Kauppa ja varasto
- Hoivapalvelut
- Elintarvike- ja ravitsemusala
- Kuljetus ja logistiikka

## Viranomaisyhteistyö

Viranomaisyhteistyö ja työpankin toimintamallista tiedottaminen oli vuoden kuluessa vilkasta. te-toimistoja ja työllistämisen parissa työskenteleviä henkilöitä eri projekteissa ja työpajoilla tiedotettiin työpankkimallista. Lisäksi osallistuttiin muutamaa työllistämiprojektien yhteistapaamiseen.

## Kuntayhteistyö

Kuntayhteistyötä tehtiin vuoden aikana tapaamisten ja suhteiden luonnin avulla.

Syyskuussa WoodFox Oy aloitti veteraaneille tarjottavien kotiin vietävien palvelujen tuottajana. Palvelut ovat koostuneet lähinnä siivoustöistä.

Periaatteessa kunnat ovat kokeneet yhteistyön tärkeänä, mutta konkreettisiin tuloksiin on ollut vaikea päästä.

## Oma vapaamuotoinen arvio toiminnasta

### Tavoitteet ja kuinka ne toteutuivat

Viisivuotiskaudelle 2011 – 2015 asetettiin vuoden 2010 lopussa seuraavat keskeiset tavoitteet:

- Omien vahvuuksien – ts. edelleensijoitus ja pitkät vuokrasuhteet – edelleen kehittäminen.
  - Suuri osa WoodFox Oy:n edelleensijoitus -sopimuksista on edelleen vuonna 2011 olleet pitkiä ts. koko vuoden kestäviä. Asiakkuudet ovat syventyneet ja niiden hoitamiseksi on tehty hyvää työtä.
- Edelleensijoitusten kaksin- tai kolminkertaistaminen viiden vuoden kuluessa.
  - Edelleensijoitusten määrässä on tapahtunut kasvua 28 % vuoteen 2010 verrattuna.
- Vajaakuntoisten osuuden vähentäminen nykyisestä 88 %:sta!
  - Vajaakuntoisten osuus on tällä hetkellä 70 %.
- Tiiviin yhteistyömallin luominen Seinäjoen seudun TE-toimiston ja erityisesti sen pitkäaikaistyöttömien neuvojien kanssa.
  - Seinäjoen seudun te-toimistossa kaksi neuvojaa, joiden kanssa hoidetaan kaikki yhteydenpito ja neuvottelut.
  - Säännöllinen palaverikäytäntö on otettu käyttöön.

- Palkkatukien linjanvetojen selkeyttäminen te-toimiston kanssa.
  - Yhteistyö Seinäjoen te-toimiston kanssa palkkatukiasioissa on ollut kuluvana vuonna hyvää. Pyrimme asioimaan saman virkailijan kanssa kaikissa palkkatukiasioissa ja tämä on osoittautunut hyväksi käytännöksi.
- Edelleensijoitettujen työntekijöiden tuki- ja kontaktikäytäntöjen luominen ja vahvistaminen.
  - Käytäntö hakee vielä tällä hetkellä uomiaan.
  - Kaikkiin edelleensijoitettuihin pidetään yhteyttä tuki- ja kontaktikäytien ja soittojen avulla.
  - Minimitason määrittely on tekemättä.
- Vuokrahinnan maltillinen nosto.
  - Vuokrahinta on noussut edellisvuoden 9 euron keskiarvosta, mutta luotettavan tiedon voimme toimittaa vasta tammikuun loppupuolella, kun koko vuoden käsittävä tuloslaskelma valmistuu.
- Pyrkimys luoda edelleensijoitusyrityksiin pitkäaikaiset hyvät yrityssuhteet.
  - Yhteistyö tärkeimpien edelleensijoitusyritysten kanssa on jatkunut ja osan kanssa olemme päässeet syventämään yhteistyötä tekemällä heille myös alihankinta- ja muita töitä.
- Oman tuotannon ja alihankinnan kehittäminen.
  - Kuluneen vuoden aikana alihankintatöiden hinnoittelua on tarkasteltu kriittisesti ja osa töistä on lopetettu selkeästi kannattamattomina.
  - Uusien tuotantotilojen rakentaminen on aloitettu syksyllä 2011.
  - Aktiivista työtä töiden löytämiseksi on tehty.
- E-P:n sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen työllistymispalvelujen (ml. WoodFox Oy) yhdenmukaistaminen kokonaisuudeksi ja toisiaan täydentäviksi palveluiksi.
  - Yhdenmukaistamistyö on aloitettu.
  - Työllistämispalveluiden strateginen sijoittuminen yhdistyksen ja WoodFox Oy:n välillä vielä avoinna.

### **Tulevaisuuden kehityskohteita**

Oman tuotannon suuntaa on kehitettävä markkinoiden tarpeisiin nopeasti reagoivaksi.

Markkinoinnin ja ulosmyynnin suunnitelmallisuutta on kehitettävä koko työllistämispalveluiden tarpeet huomioiden.

Alihankinnan määrän lisääntyessä tuotannon suunnitelmallisuuteen on panostettava.

Seinäjoella 5.1.2012,

Timo Jyllilä  
Projektipäällikkö  
WoodFox Oy

TYÖPANKKIKOKEILU

LUBOR OY

LOPPURAPORTTI

2011

## 1. JOHDANTO

Lubor Oy:n toiminta-ajatuksena on tehdä alihankintana pääkaupunkiseudun yrityksille pakkaus- ja kokoonpanotöitä ja edelleen sijoittaa ja vuokrata henkilöstöä yritysten käyttöön sekä tilapäiseen että vakinaiseen työsuhteeseen asiakasyritysten tarpeiden mukaan. Lisäksi toimintavuoden 2011 aikana lisättiin toimintamalliin tavoitteeksi saada kohderyhmää työllistymään asiakasyrityksiin.

Lubor Oy:n henkilöstö: pääsääntöisesti vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä, kuten pitkä-aikaistyöttömiä, maahanmuuttajia, vajaakuntoisia ja työkokemusta vailla olevia nuoria.

Lubor Oy:n tavoitteena on luoda hyvät suhteet alueen yrityksiin ja työllistää kohderyhmän henkilöitä avoimille työmarkkinoille vakituisiin tai määräaikaisiin työsuhteisiin.

Vuosi 2011 oli yrityksen neljäs toimintavuosi ja liiketoiminta vakiintui edellisen vuoden tasolle, osin siksi että teimme strategisen päätöksen olla vuokraamatta henkilöstöä rakennusalan yrityksille, heidän huonon maksukykynsä vuoksi.

Lubor Oy muutti 1.4.2011 alkaen toimitilat Vantaan Korsosta Keravan keskusta, Lintulammenkatu 1, josta saatiin suuremmat ja toimivammat tilat.

## 2. TYÖPANKIN ORGANISAATIO

Työpankin vetäjinä toimivat yrittäjä, hallituksen pj Paavo Ässämäki ja myyntipäällikkö Kaisa Aurassalo. Toimitusjohtajana toimi Markku Kettunen, lisäksi työvalmentajana ja tiiminvetäjänä toimi Juha Tullinsuu.

Kirjanpito ja taloushallinto hoidetaan ostopalveluna tilitoimisto Tarkastuslaskenta Pia Mörk Oy:ltä Keravalta.

## 3. TYÖNTEKIJÄT

Työntekijät tulevat Lubor Oy:hyn usean eri reitin kautta. Suorahakuja tehdään kotisivujen kautta 5- 10 kpl/viikko. Osa haastatelluista henkilöistä valitaan työsuhteeseen, osa tulee Edupolin kurssien kautta aluksi työharjoitteluun. Työharjoittelun jälkeen solmitaan osan kanssa työsuhde henkilöiden sijoituessa Lubor Oy:n tai asiakasyritykseen palvelukseen. Myös te-toimistojen ja Vantaa Valon työpajojen kautta tulee työntekijöitä ja harjoittelijoita.

Yleisin ”reitti” työsuhteeseen on ensin työharjoittelu/työkokeilu ja tämän jakson jälkeen osa työllistyy omaan alihankintatoimintaan ja/tai asiakkaille edelleen sijoitukseen. Toimintavuoden 2011 aikana asiakasyrityksen palvelukseen siirtyi 31 henkilöä. Työntekijät ovat pääosin vajaakuntoisia, maahanmuuttajia ja työttömiä/pitkäaikaistyöttömiä. Ikäjakama on välillä 19 - 60 vuotta.

## 4. TYÖLLISTETTYJEN MÄÄRÄ

- A. Lubor Oy:n palkkalistoilla vuonna 2011 on ollut yhteensä 80 henkilöä, edelleen sijoituksessa 50, omassa alihankinnassa 26 ja hallinnossa 4 henkilöä.
- B. Ulkopuolisille työnantajille on työllistynyt yhteensä 31, ilman palkkatukea 28 ja palkkatuella 3.  
Eri toimenpiteissä on ollut (työharjoittelu, työkokeilu, työelämän valmennus) 17 henkilöä, joista osa on työllistynyt Lubor Oy:n palvelukseen ja osa asiakasyritysten palvelukseen.
- C. Kaikkien työllistyneiden yhteismäärä, jotka ovat saaneet työpaikan TP:n avulla, on  $80+31=111$  henkilöä.

## 5. TALOUS

- A. Liikevaihto 646 000 €, alihankinta 44 %, edelleen sijoitus 56 %.
- B. Edelleen sijoituksen hinnoittelu 16-22 € keskiarvo 19,00€
- C. Julkinen tuki 113 400 €, 17 % koko toiminnan liikevaihdosta.

## 6. OMAN ALIHANKINNAN KUVAUS

Lubor Oy:ssä tehtiin pääosin erilaisia pakkaus- ja kokoonpanotöitä; uudelleenpakkausta, tarroitusta, etiketöintiä, laatikointia (tukkupakkaus), tuotelajitelman keräilyä, tuotteiden kasausta, varastointi- ja lähetystoimintaa jne. Joulukuussa 2010 Lubor Oy investoi skin -pakkauskoneeseen ja aloitti yhteistyön autotarvikkeita myyvän tukkuliikkeen kanssa pakaten tälle ”private label” tuotteita. Lisäksi saatiin toinen asiakas skin- pakkauskoneelle.

## 7. MYYNTI JA MARKKINOINTI

Myyntityötä toteuttivat myyntipäällikkö Kaisa Aurassalo ja yrittäjät Paavo Ässämäki ja Markku Kettunen.

Myyntityön tärkeänä osana on henkilökohtaiset puhelinkontaktit ja asiakaskäynnit.

Vuoden aikana oltiin yhteydessä noin 200 yritykseen pääkaupunkiseudulla ja kerrottiin toiminnasta uusille asiakasryhmille sekä alihankintayhteistyön mahdollisuuksista. Lisäksi osallistuttiin kahdelle pakkausalan messuille ja haettiin sitä kautta uusia asiakasyhteyksiä.

Kotisivut päivitettiin syksyllä 2011 ja niiden visuaalisen ilmeen uudistaminen kohdistettiin alueen yrityksille informatiivisemmaksi. Lisäksi kotisivuille tehtiin asiakkaita varten oma intranet osio, jossa on mm. varaston seuranta ja valvonta.

Vuoden aikana julkaistiin kaksi Lubor Oy:stä kertovaa lehtijuttua.

Lubor Oy on ollut mukana myös mm. Kunta ja Vates -päivillä. Lubor Oy:ssä on käynyt tutustumassa erilaisia vierailijaryhmiä, mm. kaupunkien työllistämisasiosta vastaavia henkilöitä yhteensä neljästä eri kunnasta.

## 8. ASIAKKAIDEN KUVAUS

Asiakkaat ovat pääsääntöisesti keskisuuria tai suuria yrityksiä teollisuuden ja kaupan aloilta. Suurimpia asiakkaita olivat mm. Kalatukku Eriksson Oy, Oy Sinebrychoff Ab, Prominet Food Oy, Lektar Oy, Balloon Center Oy, Marioff Corboration Ltd, Tarvikeyhtymä Oy, Toypap Oy ja Espoon kaupunki.

## 9. VIRANOMAISYHTEISTYÖ

Vantaan ja Keravan te-toimistojen kanssa yhteistyö on ollut sujuvaa ja mutkatonta. Olimme kaksi kertaa mukana Maahanmuuttajien Työtori -tapahtumassa, jossa vieraili n. 500 maahanmuuttajaa työnhakijana. Lisäksi teimme yhteistyötä Keski-Uudenmaan te-toimiston, Helsingin te-toimiston ja TYP Vantaan kanssa.

Paavo Ässämäki toimi myös Uudenmaan ELY -keskuksen vetämässä Uusi Taito -projektin ohjausryhmässä.

## 10. KUNTAYHTEISTYÖ

Kuntayhteistyö Espoon kaupungin kanssa käynnistyi alkuvuodesta ja Lubor Oy toimii palvelutuottajana. Siivosimme vuoden aikana kolmea eri koulua ja päiväkotia. Vantaan kaupungin kanssa yhteistyötä viriteltiin ja neuvoteltiin koko vuosi tuloksetta. Helsingin kaupungin kanssa käytiin myös neuvotteluja nuorten työllistämiprojektin osalta, mutta neuvottelut eivät johtaneet yhteistyöhön. Keravan kaupungin osalta aloitettiin myös yhteistyöneuvottelut palvelujen tuottamisesta kaupungille, neuvottelut jatkuvat vuoden 2012 puolella.

## 11 OMA VAPAAMUOTOINEN ARVIO TOIMINNASTA

Liiketoiminnan kasvu + 30 %, liiketoiminnan tulos kehittyi varsin tyydyttävästi.

Yrityksen tunnettavuus lisääntyi asiakkaiden keskuudessa ja meille tuli tarjouspyyntöjä myös yrityksiltä, joihin emme ole olleet yhteydessä.

Uusien tilojen myötä tuotannon organisointi ja työskentelyolosuhteiden parantuminen nosti kannattavuutta vuoden toisella puoliskolla.

Julkisuuskuvaa ja tiedottamistoimintaa on edelleen kehitettävä ja huomioitava erilaisten

kohderyhmien toimintamallit. Työpankin toiminnan tunnetuksi tekemisessä riittää edelleen paljon työtä.

Kuntayhteistyön eteneminen on myös haasteellista hitaan päätöksenteon vuoksi ja tuloksia on odotettavissa vasta 2-4 vuoden jaksolla.

## 12. TULEVAISUUDEN KEHITTÄMISKOHTEITA

- Oman toiminnan tuloksellisuus ja tunnetuksi tekeminen
- Myyntiä ja markkinointia edelleen tehostettava
- Kuntayhteistyö pitkäjänteiseksi
- Oman alihankintatoiminnan kehittäminen ja keskittyminen
- Tietoisuuden lisääminen sosiaalisen yrityksen toimintamallista ja julkisuuskuvan parantaminen
- Henkilöstön organisointi ajatellen omistajien nykyistä ikärakennetta
- Työpoolitoiminta osaksi Työpankin toimintaa



**TYKE OY / TYÖPANKKI****23.12.2011****Toiminnallinen raportti ajalle 1.1.2011–31.12.2011****Johdanto**

Tyke Oy on tuotanto-, markkinointi- ja palveluyritys, joka toimii omavaraisesti, tuottaen laadukkaita ja kilpailukykyisiä hyödykkeitä ja palveluita varsin laajalle asiakaskunnalle, niin kunnille, valtiolle, yrityksille kuin myös yksityisille. Samalla Tyke Oy työllistää sosiaalisena yrityksenä vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä henkilöitä ja kantaa osaltaan merkittävän sosiaalisen ja yhteiskunnallisen vastuun. Tyke Oy on Satakunnan sairaanhoitopiirin 100 % omistama tytäryhtiö. Tyke Oy:n liikevaihto vuonna 2010 oli 6,3 milj. € Tyke Oy toimii Satakunnan alueella neljällä paikkakunnalla ja kolmella eri toimialalla. Lisäksi Tyke Oy tunnetaan usean alan ja yrityksen alihankintatöiden osaavana tekijänä.

Tyke Oy:n työllistämispalveluyksikkö tarjoaa palveluina:

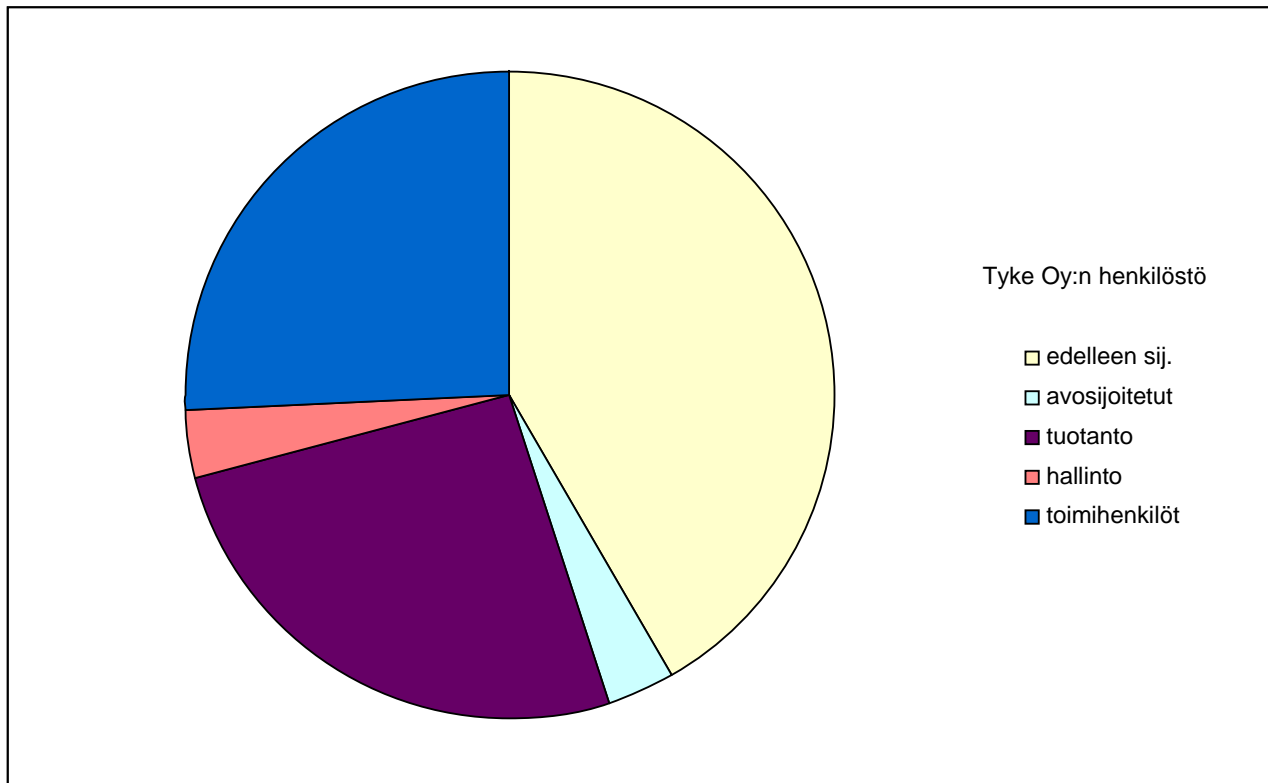
- Rekrytointipalveluita
- Työhönvalmennusta
- Tukihenkilöpalvelua
- Edelleensijoitusta
- Ryhmä- ja yksilövalmennuksia
  - Aikuisten voimavararyhmät
  - Terveenä työhön -ryhmät
  - Osaamiskartoitukset
  - Ohjauksellinen valmennusryhmä kuntoutujille
  - Työnhakuvalmennus pitkään työttöminä olleille
- Sosiaalista työtoimintaa (Rauma)
- Alihankintatöiden tekemistä
- Työasiamiespalvelua (Rauma)
- Pilottiryhmät ja räätälöidyt palvelut

Lisäksi työllistämispalveluyksikkö hallinnoi ja organisoi työllistämiseen liittyviä projekteja ja hankkeita.

Tyke Oy:tä on saneerattu voimakkaasti vuonna 2011. Myös toimitusjohtaja on vaihtunut, jäljelle jääneet yksiköt ovat Apuvälineet Raumalla, Teräslankatuotteet Kokemäellä ja Työllistämisen ja koulutuspalvelut koko Satakunnan alueella. Nykyinen Tyke Oy toimii yhtenä kokonaisuutena, jossa tuotantoyksiköt Raumalla ja Kokemäellä toimivat saumattomasti yhteistyössä Työllistämisen ja koulutuspalvelujen kanssa. Kokemäellä toimitilat Teräslankatuotteella ja Työllistämisen ja koulutuspalvelulla ovat saman katon alla. Raumalla Apuvälineen ja Työllistämisen ja koulutuspalvelun toimipisteiden välillä on matkaa n.3 km. Raumallakin toimipisteiden yhdistämistä suunnitellaan. Yhteistyö myös Rauman ja Kokemäen välillä toimii hyvin ja sitä tiivistetään jatkuvasti.

Tyken henkilöstömäärä 2.12.2011 oli 89 henkilöä, joista edelleensijoitettuja 37, tuotannossa on (on pois) 23 henkilöä ja toimihenkilöitä 23 henkilöä. Hallinnossa toimii 3 henkilöä ja avosijoitettuja on 3 henkilöä. Omille avosijoitetuilleen Tyke Oy maksaa Tes-mukaista palkkaa ilman alennuskertomuksia. Tyke oy:ssä on vuodessa keskimäärin 40–60 edelleensijoitettua (kaikki saavat TES-mukaista palkkaa).

**Tyke Oy:n henkilöstä jakautuu seuraavasti.**



**Kaikille Tyke Oy:n työntekijöille maksetaan vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa.**

<b>Liikevaihto 2010</b>	<b>6.3 miljoonaa euroa</b>
<b>Henkilöstö kaikki</b>	<b>89 henkilöä</b>
<b>edelleen sijoitettuja 2.12.2011</b>	<b>37 henkilöä</b>
<b>Avosijoitettuja</b>	<b>3 henkilöä</b>
<b>Toimihenkilöt</b>	<b>23 henkilöä</b>
<b>Tuotanto</b>	<b>23 henkilöä</b>
<b>Hallinto</b>	<b>3 henkilöä</b>

**Toimintaa Tyke Oy:n työllistämispalveluyksikössä 2011**

**EDELLEENSIJOITETUISTA AJANJAKSOLLA 1.1.–31.12.2011:**

Edelleensijoitettujen määrä: Yht. 114 kpl / 59 eri henkilöä (luvussa saattaa olla pientä heittoa, koska tilastot elävät koko ajan).

Alle 3 kk sopimuksella (ei bonuksia) työllistyneitä toiselle työnantajalle on 2011 ollut 7 henkilöä.

**MILLAISIA HENKILÖITÄ:**

- vajaakuntoisia henkilöitä
- vaikeasti työllistettäviä

**MILLAISISSA TÖISSÄ:**

- koneistustyötä ja muuta metallityötä
- korjaus- ja muuta ompelutyötä, verhoilutyötä

- ravintola-apulaisen ja keittiöapulaisen työtä
- myymäläapulaisen työtä
- varaosamyyjän työtä
- rakennusapumiehen ja peltiseppän apumiehen työtä
- huoltomiehen ja siistijän työtä
- pakkaajan ja tarroittajan työtä
- elintarviketyötä
- toimisto- ja toimistolähetin työtä jne.

### **MARKKINOINTI JA MYYNTI:**

- Uusia koulutuksia (ryhmiä) Porissa, Raumalla ja Kaakkois-Satakunnassa.
- Uusia yritysyhteyksiä.

### **KUNTAYHTEISTYÖ**

”UMA - uusia mahdollisuuksia” ESR - hanke alkanut yhteistyössä Rauman TYP:n ja Rauman kaupungin kanssa.

### **MUUT MERKITTÄVÄT TAPAHTUMAT JA ASIAT**

Maakuntajohtaja Pertti Rajala edelleen mukana kehittämistyössä mm. Uma-hankkeen ohjausryhmän puheenjohtajana.

### **TP-BONUS**

Tilanne 22.12.2011

9 hlöä palkkatuettuna toiselle työnantajalle.

7 hlöä ilman palkkatukea toiselle työnantajalle.

Yht. 16 hlöä

Yht. 46 pistettä.

### **Tyke Oy:n työpankkikokeilun talous**

Tyke Oy:n työpankkikokeilu on vaatinut viiden eri kustannuspaikan yhdistelyä. Tyke Oy Työllistämisen- ja koulutuspalvelussa on eri kustannuspaikat Työasiamiespalvelu Rauma, Edelleensijoitus Rauma, Edelleensijoitus Pori-Kaakkois-Satakunta, Rauman pajatoiminta ja Työpankkikokeilu, joista on koostettu Tyke Oy:n työpankkikokeilun tuloslaskelma. Yhteistulos jäänee ylijäämäiseksi. Jouluun tuloslaskelma/pääkirja saadaan tilitoimistolta aikaisintaan tammikuun lopussa, joten luotettavat tuloslaskelmat pystymme tekemään vasta alkuvuoden aikana. Ne toimitetaan Sosiaali- ja terveysministeriölle ja Edupolille heti kun se on mahdollista.

Liian alhaisista tuntilaskutushinnoista olemme työpankkikokeilun aikana saaneet moitteita, mutta olemme todenneet, että Satakunnassa emme voi noudattaa samanlaista hinnoittelua kuin esim. pääkaupunkiseudulla. Lisäksi meille on ohjautunut pääsääntöisesti hyvin ”haastavia” ja osatyökykyisiä asiakkaita, jolloin yrittäjiltä edelleensijoitetusta laskutettava tuntihinta on pitänyt mitoittaa työhön sijoitettavan henkilön työkyvyn mukaan. Näin ollen ei voida puhua kilpailun vääristämisestä. Työpankkikokeilu on herättänyt runsaasti kiinnostusta sekä yrittäjien että verkoston keskuudessa.

ja osoittautunut kehittämisen/levittämisen arvoiseksi toimintamalliksi. Työpankkikokeilun ohjausryhmä on antanut kokouksissa kokeilusta hyvin myönteistä palautetta ja jatkokehittämisehdotuksia. Ohrynjäsenet totesivat, että on saatu paljon hyviä asioita aikaiseksi osatyökyisten työllistämisen saralla.

Tyke Oy:n edelleensijoituksen keskimääräinen laskutushinta vuoden 2010 lopussa oli 8,50 euroa. Nyt vuoden 2011 lopussa Tyke Oy:n edelleensijoituksen keskimääräinen laskutushinta on 9,79 eli hyvin lähellä vuoden 2011 tavoitetta, joka oli 10 €. Tästä on hyvä jatkaa.

### **Asiakkaiden ohjautuminen/sijoittuminen Tyke Oy:n työpankkikokeilussa**

Tyke Oy:n työpankin asiakkaista suurimman osan on ohjannut työvoiman palvelukeskus (Rauma, Pori) ja te-toimistot (Rauma, Pori, Kaakkois-Satakunta). Aktiivisimmin on asiakkaita edelleen ohjannut Rauman työvoiman palvelukeskus. Olemme myös kehittäneet avoimen työhakemuksen, jonka avulla työnhakijat voivat itse hakeutua meille töihin. Sijoitettavat asiakkaat ovat olleet lähes poikkeuksetta osatyökykyisiä/vajaakuntoisia. Tyke Oy on Satakunnassa profiloitunut kuntoutujien työllistäjäksi ja mm. maahanmuuttajia ei juuri ole alueella työnhakijoina.